



## Démission dans le cadre d'un redressement

Par **axel**, le **17/01/2011** à **19:21**

Bonjour,

Js suis actuellement en CDI dans une association en redressement judiciaire et je viens de trouver un autre CDI.

Le problème est que mon préavis de départ est de 1 mois et que mon nouvel employeur m'attend dans 3 semaines. Dans ma lettre de démission j'ai écrit que je souhaitais partir au plus vite mais mon employeur actuel refuse cette demande (alors qu'il l'a déjà accordé à d'autres salariés auparavant).

Mon nouveau poste était à pourvoir au plus vite donc je ne peux pas les faire attendre plus longtemps et surtout je ne veux pas leur expliquer toute la situation compliquée avant même d'avoir commencé chez eux.

Mon employeur actuel prétend qu'il ne peut pas me faire partir avant du fait de la situation de redressement judiciaire et étant donné que mon départ n'était pas prévu dans le plan de restructuration.

Quels sont les recours possibles pour que je quitte mon poste plus tôt (1 semaine!)? Je peux poser mes congés restants sur cette dernière semaine? Mais il risque de me les refuser aussi... Faire un abandon de poste?

Merci pour vos réponses.

Par **P.M.**, le **17/01/2011** à **19:52**

Bonjour,

Il faudrait savoir si vous avez contacté l'administrateur judiciaire sinon, il n'y a pas de réelle solution...

Par **axel**, le **17/01/2011** à **20:45**

Bonjour,

Non je n'ai pas contacté l'administrateur judiciaire, d'autant que c'est un mandataire judiciaire

qui s'occupe du dossier. C'est différent n'est-ce pas? Le mandataire ne s'occupe pas du personnel mais seulement des comptes parait-il. Je devrais contacter le mandataire?

Cela étant je précise que sur mon contrat il n'est pas indiqué la durée du préavis, rien à ce sujet. Cela peut-il m'aider?

Merci pour votre réponse.

Par **P.M.**, le **17/01/2011** à **21:14**

Non, c'est pratiquement la même chose et il s'occupe bien sûr du Personnel puisque c'est lui par exemple lui qui doit gérer les ruptures des contrats de travail...

Le préavis est celui prévu à la Convention Collective applicable...